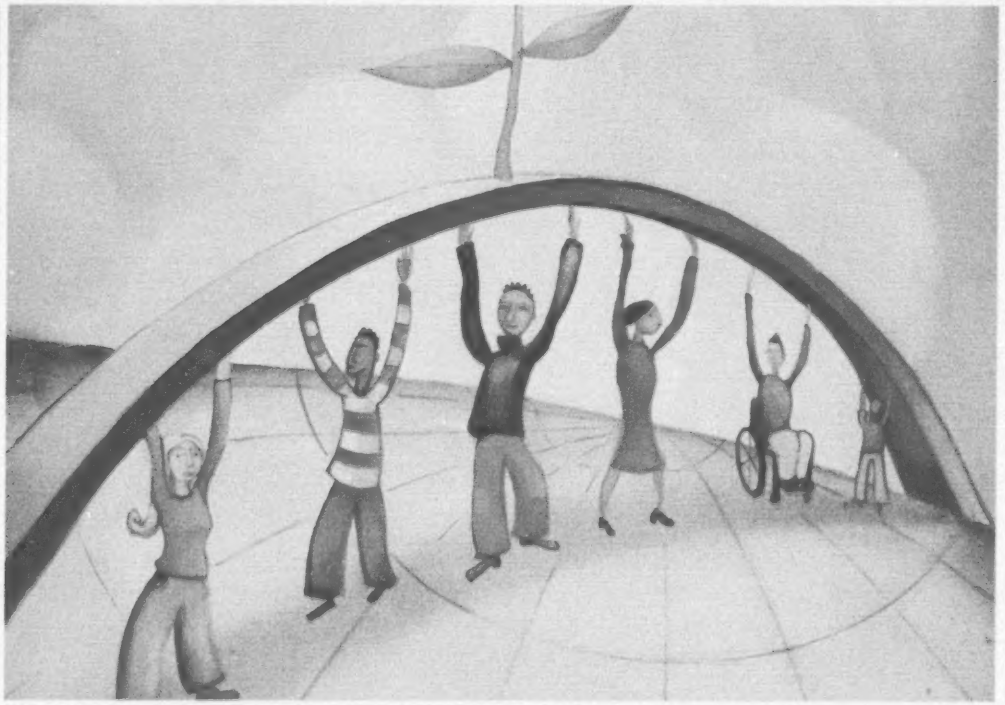
Commission canadienne des droits de la personne | Canadian human rights commission

Cadre pour les vérifications de la conformité réalisées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*



Égalité des chances

Processus de vérification et exigences législatives

Mai 2015

Canada

L'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Commission canadienne des droits de la personne
Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.gc.ca
Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Ce document est également disponible en médias substituts sur demande.

INTRODUCTION

Objet

Le présent document-cadre résume les rôles, les responsabilités et les exigences législatives prévus par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il présente également l'approche de la Commission canadienne des droits de la personne à l'égard du Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi (ÉE) en fournissant des renseignements sur la planification stratégique des vérifications et le processus qui s'y rattache.

Souci constant de s'améliorer

Afin d'accroître la prévisibilité, la transparence et la responsabilisation dont les employeurs ont besoin pour favoriser l'ÉE, la Commission a mis en œuvre les initiatives suivantes :

- Publication d'une liste des employeurs qui recevront un avis d'évaluation. Le fait qu'un employeur soit évalué ou fasse l'objet d'une vérification ne signifie pas qu'il ne se conforme pas à la *Loi*.
- Établissement de normes de service pour le programme de vérification de la conformité afin d'accroître la prévisibilité du processus d'évaluation pour les employeurs.
- Publication du rendement lié au respect des normes de service sur le site Web de la Commission.
- Un questionnaire d'évaluation écourté pour les employeurs faisant l'objet d'une vérification subséquente, qui met l'accent sur des renseignements essentiels en vue d'atteindre les résultats escomptés.
- Sondage de rétroaction permettant de recueillir les commentaires des employeurs en ce qui a trait au processus d'évaluation de la conformité, effectué lors de la remise du rapport final de vérification.

CADRE

Rôles et responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs sous réglementation fédérale

L'employeur est responsable, en consultation et en collaboration avec les représentants de ses employés, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme d'ÉE. Cette approche de collaboration est importante afin de promouvoir l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent procéder à une analyse de leur effectif et déterminer les écarts de représentation des groupes désignés dans les catégories professionnelles visées par l'ÉE. Ils doivent ensuite examiner leurs systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles à l'emploi auxquels ces groupes sont confrontés dans les catégories professionnelles où ils sont sous-représentés. Les organisations sont tenues d'élaborer un plan d'ÉE comprenant des mesures pour surmonter ces obstacles.

Lorsqu'une sous-représentation est constatée, les employeurs doivent procéder à la mise en œuvre d'un plan d'ÉE permettant d'améliorer la représentation. Il incombe aux employeurs de surveiller la mise en œuvre du plan et de veiller à ce qu'il reflète l'évolution de leur contexte de travail.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique actuellement à plus de 500 organisations du secteur privé et sociétés d'État sous réglementation fédérale qui, dans l'ensemble, disposent d'un effectif de plus de 770 000 employés. La *Loi* s'applique également à tous les ministères et organismes fédéraux, ce qui inclus 380 000 employés additionnels.

Commission de la fonction publique

La Commission de la fonction publique élabore des politiques sur l'emploi dans le secteur public qui portent sur la dotation et le recrutement, et recueille des données sur ces sujets. Dans le cadre de son mandat, elle joue aussi un rôle de surveillance en ce qui a trait à l'application en bonne et due forme de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* par tous les ministères et les organismes fédéraux.

Emploi et Développement social Canada

Emploi et Développement social Canada administre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* fournit des conseils et une formation aux employeurs du secteur privé et veille à ce qu'ils présentent un rapport annuel, comme l'exige la *Loi.* Le Ministère établit aussi des estimations des taux de disponibilité au sein de la population apte au travail à l'échelle nationale et dépose au Parlement un rapport annuel sur les résultats des employeurs du secteur privé. Le Ministère administre aussi le programme de contrats fédéraux pour l'ÉE. Pour de plus amples renseignements sur la mise en œuvre des exigences législatives, veuillez consulter le site du Ministère (Emploi et développement social Canada).

- Mise en œuvre d'un programme d'ÉE
- Autres outils et ressources sur l'ÉE

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines Secrétariat du Conseil du Trésor

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines tient à jour une banque de données d'auto-identification en ce qui a trait à l'ÉE pour les employeurs du secteur public. Il calcule les taux de représentation et de disponibilité pour chaque ministère et organisme du secteur public fédéral. Enfin, il regroupe les rapports sur l'ÉE soumis par les employeurs du secteur public et présente au Parlement un rapport annuel global sur l'ÉE.

Représentants des employés et des syndicats

D'après la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les représentants des employés et des syndicats collaborent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la révision du plan d'ÉE de l'employeur. Ils peuvent aussi faire en sorte de réduire le plus possible les inconvénients, pour les groupes désignés, de certaines dispositions fondées sur l'ancienneté dans les conventions collectives en collaborant avec l'employeur pour régler les problèmes.

Aux termes de la *Loi,* la consultation des syndicats par les employeurs et la collaboration entre employeurs et syndicats ne sont pas une forme de cogestion. L'employeur demeure le seul responsable de la conformité à la *Loi.*

Commission canadienne des droits de la personne

La Commission vérifie si les entreprises privées sous réglementation fédérale, les sociétés d'État et les organisations du secteur public fédéral se conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Exigences législatives

En vertu de l'article 22 de la *Loi,* la Commission peut effectuer une vérification de la conformité portant sur les neuf exigences législatives suivantes :

1. Cueillette de renseignements sur l'effectif
2. Analyse de l'effectif
3. Étude des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi
4. Plan d'équité en matière d'emploi
5. Mise en œuvre et suivi du plan d'équité en matière d'emploi
6. Révision périodique du plan d'équité en matière d'emploi
7. Information sur l'équité en matière d'emploi
8. Consultation et collaboration
9. Dossiers d'équité en matière d'emploi

Confidentialité

En vertu de l'article 34 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* les renseignements obtenus au cours des vérifications de la conformité sont considérés comme confidentiels. Cependant, la Commission est également assujettie aux exigences en matière de communication de renseignements de la *Loi sur l'accès à l'information,* lesquelles ont préséance sur les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Certains renseignements sur des tiers peuvent être protégés de la divulgation en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information.* Il s'agit de renseignements commerciaux ou financiers dont la divulgation pourrait entraîner des pertes ou des gains financiers considérables, nuire à la compétitivité de l'intéressé ou entraver des négociations contractuelles ou autres menées par des tiers. En outre, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* empêche que des renseignements faisant partie de la vie privée soient communiqués au public.

Sur présentation d'une demande en vertu de *la Loi sur l'accès à l'information,* la Commission peut être tenue de communiquer un document au dossier qui ne contient pas de renseignements personnels, de secrets industriels ou d'autres renseignements commerciaux de nature confidentielle. Dans chaque cas, la Commission informera l'employeur qu'elle a reçu une demande en vertu de cette loi et lui donnera l'occasion d'expliquer les raisons pour lesquelles les renseignements en question devraient être communiqués ou non.

Par ailleurs, l'article 34 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* interdit que les renseignements obtenus par la Commission lors d'une vérification soient utilisés dans des procédures intentées en vertu d'une autre loi, y compris la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* sans le consentement écrit de l'employeur ou de la personne qui les aurait fournis.

PROCESSUS DE VÉRIFICATION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Programme de conformité de la Commission aide les employeurs à atteindre leurs objectifs d'ÉE en exigeant une collecte de données adéquate, la consultation des représentants des employés, l'établissement d'objectifs quantitatifs à court terme raisonnables et la mise en œuvre de mesures spéciales visant à corriger la sous-représentation.

Dans le cadre de l'examen de ces éléments, la Commission tient compte des défis que doit surmonter l'employeur et reconnaît les progrès réalisés en vue d'atteindre une pleine représentation.

Processus de sélection fondé sur les résultats et les risques

Pour déterminer les vérifications qui seront effectuées, la Commission a adopté une approche fondée sur les résultats et les risques. Au moment de sélectionner les employeurs qui devront se soumettre à une vérification, elle tient compte des répercussions possibles sur les résultats de l'ÉE[1], en se concentrant surtout sur les employeurs dont :

- le nombre d'employés est supérieur à 500, ce qui représente environ 90 % de tous les employés sous réglementation fédérale;
- les résultats d'ÉE globaux sont inférieurs à ceux des autres employeurs de leur secteur;
- les progrès réalisés depuis la dernière évaluation sont faibles.

À tous les trois ans, la Commission envoie un avis aux employeurs de plus de 500 employé(e)s les informant qu'ils feront l'objet d'une évaluation. Des avis supplémentaires sont effectués au hasard afin de couvrir tous les employeurs sous réglementation fédérale.

La Commission vise à évaluer approximativement 100 employeurs par année. De ce nombre, plus de la moitié feront l'objet d'une vérification (soit les employeurs ayant de moins bons résultats d'ÉE).

[1] Ratio entre la représentation dans le milieu de travail et la disponibilité sur le marché du travail.

Avis et évaluation : procéder ou non à une vérification

Les employeurs sont informés par écrit que leur organisation sera sujette à une vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi (ÉE) et qu'ils sont tenus de fournir une copie de leur plus récente analyse de l'effectif dans les deux semaines.

Après examen de l'analyse de l'effectif de l'employeur, la Commission mettra en œuvre l'une des options suivantes :

- Les employeurs qui obtiennent **des résultats d'ÉE supérieurs** comparativement à leur secteur ne feront pas l'objet d'une évaluation de la conformité plus approfondie pour l'instant. Un rapport de situation sur l'ÉE sera produit en fonction des résultats de l'analyse de l'effectif et des activités qu'ils ont déclarées au cours de l'exercice.

- Les employeurs qui obtiennent des **résultats d'ÉE inférieurs** devront fournir des renseignements additionnels au moyen d'un questionnaire de vérification pour évaluer leur conformité à la *Loi*.

    1. Pour les employeurs qui n'ont **jamais fait l'objet d'une vérification**, la vérification de la conformité portera sur neuf exigences législatives principales.

    2. Pour les employeurs qui ont **amélioré** leurs résultats d'ÉE depuis la dernière vérification, la vérification portera uniquement sur deux exigences de la *Loi* :

        - Un plan d'ÉE révisé, pour garantir la poursuite des progrès déjà réalisés;

        - Des efforts de consultation et de collaboration continus avec les représentants des employés.

    3. Quant aux employeurs qui **n'ont presque pas ou pas du tout amélioré** leurs résultats d'ÉE, la vérification portera sur les éléments suivants :

        - Une étude des systèmes d'emploi révisée – pour veiller à ce que tous les obstacles à l'emploi aient été cernés;

        - Un nouveau plan d'ÉE, comprenant des initiatives améliorées en vue d'atteindre les résultats escomptés;

        - Des efforts de consultation et de collaboration continus avec les représentants des employés;

        - Des progrès raisonnables.

Questionnaire de vérification : évaluation de la conformité

Les employeurs sélectionnés pour une première vérification disposent d'un maximum de 60 jours civils pour remplir et présenter le questionnaire de vérification sur les neuf exigences législatives et les pièces justificatives, tandis que les employeurs visés par une vérification subséquente disposent d'au plus 30 jours pour le faire.

La Commission s'appuie sur le questionnaire et les pièces justificatives pour juger des résultats de l'organisation par rapport aux exigences de la *Loi*.

Les analyses approfondies porteront principalement sur les aspects les plus préoccupants cernés dans le cadre de l'évaluation de l'analyse de l'effectif et du questionnaire de vérification. Ainsi, il arrive souvent que seulement certains aspects soient évalués ou retenus pour déterminer la justesse de l'analyse effectuée.

Confirmation : validation de l'information obtenue

Vérifications initiales

Les visites sur place et les entrevues sont importantes pour mieux comprendre le contexte opérationnel du milieu de travail, clarifier les exigences législatives, si nécessaire, et valider les constatations de la vérification initiale.

Au cours d'une première vérification, des entrevues confidentielles peuvent être menées auprès de gestionnaires, d'employés et de représentants syndicaux. Ce peut être l'occasion de vérifier l'étendue des consultations et de la collaboration entre l'employeur et les représentants de ses employés.

Les visites et les entrevues (parfois par téléphone) seront organisées à l'avance afin de perturber le moins possible les activités et tenir compte des horaires de travail. Une visite sur place peut être requise afin de parler aux employés de manière informelle et d'évaluer l'accessibilité physique des lieux. L'employeur peut désigner un employé pour accompagner le représentant de la Commission pendant la visite sur place. L'employeur sera informé des principales constatations de la vérification, positives et négatives, en ce qui concerne les exigences législatives et peut amorcer des discussions sur les engagements, au besoin.

Vérifications subséquentes

Les vérifications subséquentes ont habituellement lieu lorsque l'employeur a réalisé peu ou pas du tout de progrès (en ce qui concerne le taux de réussite d'ÉE) depuis la vérification précédente.

Dans ces cas, d'autres visites et entrevues auront lieu auprès de cadres supérieurs et des représentants des employés afin d'obtenir de l'information sur les raisons expliquant le manque de progrès. L'accent portera sur la mise en œuvre de l'ancien plan d'ÉE et sur la responsabilité de la direction à l'égard des résultats liés à l'ÉE. Pour s'assurer que des progrès sont accomplis, le représentant de la Commission négociera alors, avec les cadres supérieurs, des engagements à court terme ciblés.

Engagements : mise en œuvre de mesures correctives

Un engagement est une entente négociée entre la Commission et un employeur qui ne se conforme pas à la *Loi*. Les engagements proposés doivent permettre de satisfaire aux exigences législatives et de corriger des manquements dans les secteurs précisés dans le rapport de vérification. Si l'employeur n'accepte pas les constatations, il devra fournir des pièces justificatives pour appuyer son point de vue.

L'employeur dispose alors d'un maximum de quatre mois pour mettre en œuvre les engagements et présenter un rapport d'étape sur la mise en œuvre des engagements. Si l'employeur respecte ses engagements et fournis des preuves suffisantes, la Commission transmettra à l'employeur un rapport de vérification sur l'ÉE. Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, la Commission peut envisager d'autres mesures, y compris des mesures d'exécution comme notifier un ordre à l'employeur.

Rapport : émission d'un rapport de vérification sur l'ÉE

Le rapport de vérification sur l'ÉE marque la dernière étape du processus de vérification. Il résume le profil actuel de l'employeur quant à l'ÉE, donne un aperçu de la situation générale de l'employeur, mentionne les réalisations et les défis particuliers, et souligne les attentes de la Commission dans ce domaine. La Commission approuvera le rapport avant qu'il soit transmis à l'employeur.

Application de la *Loi* : assurer la conformité par un ordre

En dernier recours, la Commission émettre un ordre à l'employeur dans trois cas particuliers :

1. l'employeur n'a pas collaboré à la vérification - paragraphe 26(1) de la *Loi;*

2. la Commission a relevé un manquement, mais n'a pas réussi à négocier un engagement acceptable avec l'employeur - paragraphe 25(2) de la *Loi;*

3. L'employeur n'a pas respecté un engagement - paragraphe 25(3) de la *Loi.*

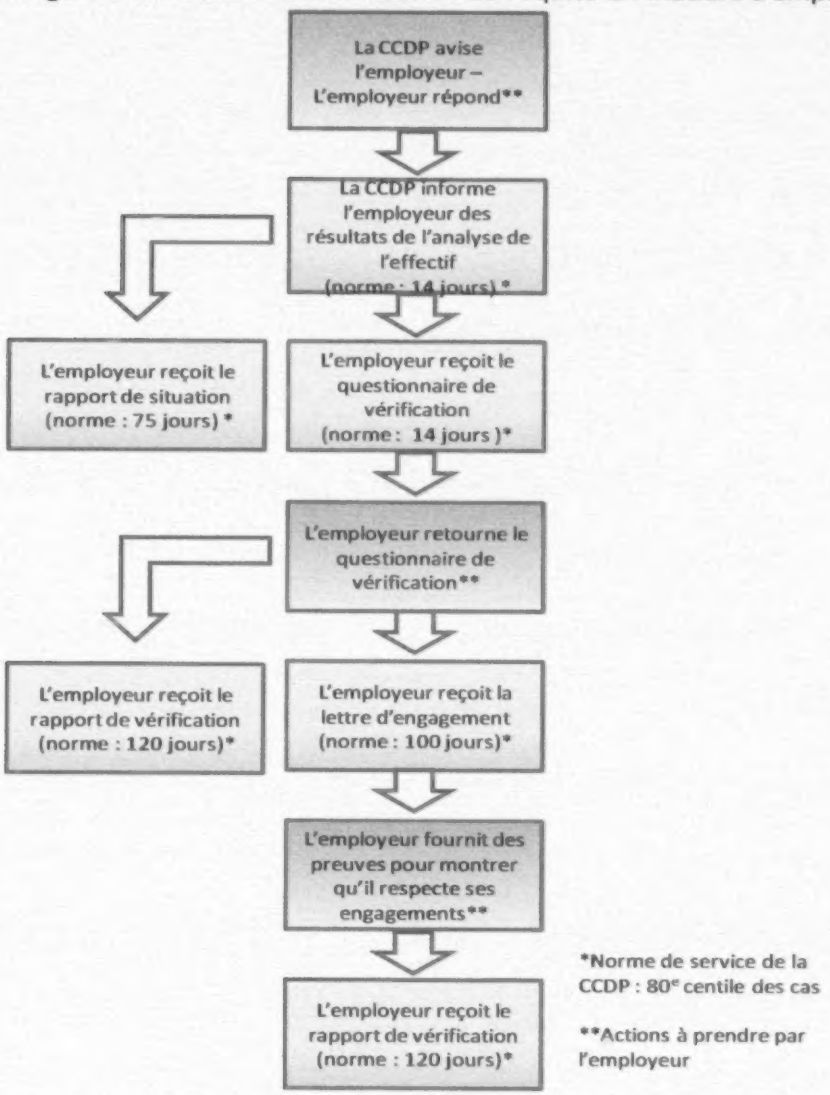
Avant d'émettre un ordre, l'employeur recevra une copie de la demande d'ordre par courrier recommandé et disposera de 30 jours pour communiquer sa réponse par écrit. La Commission étudiera la demande d'ordre et la réponse de l'employeur pour décider s'il y a lieu d'émettre un ordre ou de prendre une autre avenue. L'employeur sera dûment informé de la décision de la Commission.

Si un ordre est émis aux termes des paragraphes 25(2) ou 25(3), l'employeur a 60 jours pour demander une révision de l'ordre en question; si un ordre est donné aux termes du paragraphe 26(1), l'employeur a 30 jours pour présenter une demande de révision. Si un employeur n'exécute pas un ordre, la Commission peut demander à un tribunal de l'équité en matière d'emploi une ordonnance visant à confirmer l'ordre donné. Une ordonnance du tribunal peut être exécutée comme une ordonnance de la Cour fédérale.

Annexe 1 - Normes de service pour la vérification de la conformité aux exigences de l'équité en matière d'emploi

Afin d'honorer son engagement d'offrir un service à la clientèle de qualité, la Commission canadienne des droits de la personne a fixé de nouvelles normes de service pour son programme de vérification de la conformité.

Figure 1 : Processus de vérification de l'équité en matière d'emploi



Annexe 2 - Employeurs assujettis à la Loi (+ de 500 employés)

Le programme de vérification de la Commission se concentre principalement sur les employeurs ayant plus de 500 employés ce qui représente environ 90% des employés sous juridiction fédérale. Ces employeurs feront l'objet d'une revue à tous les trois ans.

Employeurs du secteur privé et sociétés d'État

7922825 Canada Inc., DBA NETRICOM
Aéroports de Montréal
Air Canada
Air Inuit Ltd
Air Transat inc.
Airport Terminal Services Canadian Co.
Algoma Central Corporation
Allstream Inc.
Amex Bank of Canada
AMJ Campbell Inc.
Association des employeurs maritimes
Atco Structures & Logistics
ATI Telecom International Co.
Atomic Energy of Canada Limited
B&R Eckel's Transport Ltd.
Bank of Canada
Bank of Montreal
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale Groupe financier
Bell Aliant Inc.
Bell Canada
Bell ExpressVu Limited Partnership
Bell Media
Bell Mobility Inc.
Bell Solutions Techniques Inc.
Bison Transport Inc.
Bradley Air Services Limited
Bragg Communications Inc.
Brink's Canada Limited
British Columbia Maritime Employers Association
Bruce Power LP
Business Development Bank of Canada
Cameco Corporation
Canada Cartage System Limited Partnership
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Pension Plan Investment Board
Canada Post Corporation
Canadian Broadcasting Corporation
Hallcon Crew Transport Inc.
HSBC Bank Canada
Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.
IMP Group Limited - Aerospace Division
Information Communication Services
Jazz Aviation L.P.
Jim Pattison Industries Ltd.
JPMorgan Chase Bank, N.A.
Kelowna Flightcraft Group of Companies
Kindersley Transport Ltd.
L-3 Communications MAS (Canada) Inc.
Le Groupe de Sécurité Garda Inc
Le Groupe Océan Inc
Ledcor Industries Inc.
Manulife Bank of Canada
Marine Atlantic Inc.
Masterfeeds LP
Midland Transport Limited
MTS Inc.
National Arts Centre Corporation
NAV CANADA
NewCap Inc.
Normandin Transit Inc.
Northwestel Inc.
Nutreco Canada Inc.
Ontario Power Generation
Pembina Pipeline Corporation
Perimeter Aviation LP
Porter Airlines Inc.
Primus Telecommunications Canada Inc.
Provincial Airlines Limited
Purolator Inc.
Reimer Express Lines, Ltd.
Richardson International Limited
Rogers Communications Inc.
Rosenau Transport Ltd.
Royal Bank of Canada
Ryder Truck Rental Canada Ltd.
S.G.T. 2000 Inc.

Canadian Imperial Bank of Commerce
Canadian National Railway Company
Canadian North Inc.
Canadian Pacific Railway Company
Canadian Western Bank
Candu Energy Inc.
Canjet Airlines, a division of IMP Group
Canpar Transport L.P.
Capital One Bank (Canada Branch)
Cargill Limited
Cascade Aerospace Inc.
Cathay Pacific Airways Limited
CEVA Logistics Canada, ULC
Challenger Motor Freight Inc.
CHC Helicopter Group of Companies
City of Ottawa
Cogeco Cable Canada Inc.
COGECO DIFFUSION ACQUISITIONS INC.
Corus Entertainment Inc.
Day & Ross Inc.
Defence Construction (1951) Ltd.
DHL Express (Canada), Ltd.
Dicom Express Inc
Direct Limited Partnership
Enbridge Pipelines Inc.
Erb Enterprises Inc.
Expertech Network Installation Inc.
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Federal Express Canada Limited
FedEx Ground Package System, Ltd.
First Canada ULC
Floyd Sinton Ltd
Globalive Wireless Management Corp.
Greater Toronto Airports Authority
Greyhound Canada Transportation ULC.
Groupe TVA Inc.
H & R Transport Ltd.
Seaspan ULC
Securiguard Services Ltd.
Securitas Transport Aviation Security Ltd.
Servisair Inc.
Shaw Communications Inc.
SLH Transport Inc.
Société de transport de l'Outaouais
Standard Aero Ltd.
Student Transportation of Canada Inc
Sunwing Airlines Inc.
Swissport Canada Handling Inc
Symcor Inc.
Tangerine Bank
TELUS Communications Company
TFI Transport 5 LP
TFI Transport 7 LP
The Bank of Nova Scotia
The Royal Canadian Mint
The St. Lawrence Seaway Management Corporation
The Toronto-Dominion Bank
The Trimac Group of Companies
TransCanada PipeLines Limited
Transport Morneau Inc.
Transport TFI 22, S.E.C.
TransX Ltd.
Trentway-Wagar Inc.
TST Solutions L.P.
Unique Personnel Canada Inc.
United Parcel Service Canada Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Vidéotron S.E.N.C.
Viterra Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Westcoast Energy Inc.
Westjet Operations Corp.
Westower Communications Ltd.

Secteur public et employeurs distincts

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada
Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence de la santé publique du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence du revenu du Canada
Agence spatiale canadienne
Agences des services frontaliers du Canada
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Défense nationale
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau du Conseil privé
Bureau du directeur général des élections
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du Vérificateur général du Canada
Centre de la sécurité des télécommunications Canada
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissariat à la magistrature fédérale Canada
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne des grains
Commission de la fonction publique
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Conseil du Trésor, Secrétariat
Conseil national de recherche Canada
École de la fonction publique du Canada
Emploi et développement social Canada
Environnement Canada
Finances Canada
Gendarmerie royale du Canada (membres civils)
Industrie Canada
Justice Canada
L'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
Opérations des enquêtes statistiques
Parcs Canada
Patrimoine Canadien
Pêches et Océans Canada
Personnel des fonds non-publics (FCAFPC)
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Sécurité publique Canada
Service administratif des tribunaux judiciaires
Service canadien du renseignement de sécurité
Service correctionnel du Canada
Service des poursuites pénales du Canada
Services partagés Canada
Statistique Canada
Transports Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Autres employeurs du secteur public

Forces armées canadiennes
Gendarmerie royale du canada (membres réguliers)

Annexe 3: Ressources pour les employeurs

Modèle de maturité pour les droits de la personne - Continuum

Politiques, guides et autres ressources, Commission canadienne des droits de la personne

- Gabarit - Développement d'une politique anti-harcèlement
- Gabarit - Développement d'une politique sur les mesures d'adaptation dans le milieu de travail
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Guide à l'intention des employeurs
- Grossesse et droits de la personne en milieu de travail – Politique et pratiques exemplaires
- Guide de la gestion du retour au travail (archivé)
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et vous : un guide explicatif
    - Liste de contrôle : moyenne et grandes organisations
    - Liste de contrôle : petites organisations
- Place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif (Une) (archivé)
- Politique concernant l'hypersensibilité environnementale
- Politique relative à l'embauche préférentielle des Autochtones (archivé)
- Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues (archivé)
    - Politique sur les mesures d'adaptation en matière de maladie mentale et procédures connexes (archivé)
    - Politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail (Les) – Guide de l'employeur (archivé)
- Politiques sur les programmes spéciaux (archivé)

Programme du travail, Emploi et développement social Canada

- Mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi
- Autres outils et ressources sur l'équité en matière d'emploi